

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ БЕЗБЕДНОСТИ

ЗЛОУПОТРЕБА ПАС, АЛКОХОЛИЗАМ И ЗАШТИТА НА РАДУ

ДИПЛОМСКИ РАД

Ментор
проф. др Слађана Јовић

Студент
Јована Весковић

Београд, 2021.

САДРЖАЈ

Увод	3
1. Појам опште заштите запослених	5
2. Права, обавезе и одговорности у области опште заштите запослених	7
3. Психоактивне супстанце и алкохолизам	10
4. Злоупотреба ПАС, алкохолизам и заштита на раду	15
4.1. Образовање и подизање свести о важности безбедности и здрављу на раду	15
4.2. Обезбеђивање нешкодљивих и безбедних услова рада	16
4.3. Обезбеђивање превентивних мера ради заштите живота и здравља на раду	16
4.4. Утврђивање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду	18
4.5. Извештавање инспекције рада о питањима значајним за безбедност и здравље на раду	19
4.6. Обавезе и одговорности послодавца	19
4.7. Обавезе и одговорности запослених	21
4.8. Закон о раду	23
4.9. Контрола физичких и других ризика и општа заштита запослених	25
4.10. Јачање свести о потреби унапређивања безбедности запослених	25
4.11. Промоција здравља на раду	27
Закључак	30
Литература	32

УВОД

Постоји велики број научних дисциплина које се баве заштитом запослених, као што су социологија рада, организација рада, индустријска социологија, медицина рада и остале, а овде такође спада и радно право. Све информације и сазнања која се добијају у тим дисциплинама се након тога употребљавају у поступцима законског, уговорног, колективног и осталих уређивања односа, који се врши у области опште и посебне заштите за запослене, њихове безбедности као и здравља тих запослених на раду.

Право запосленог је да буде безбедан на раду, и да му буде пружена заштита живота и здравља на раду, према закону. Дужност послодавца јесте да организује такав рад којим ће обезбедити заштиту живота својих запослених, према Закону и осталим пописима, помоћу којих се ова област уређује. Дужност запосленог јесте да такве прописе који се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду поштује, како не би могао да угрози како своје здравље и безбедност, тако и здравље и безбедности свих осталих запослених у организацији и других лица. Такође, његова дужност јесте и да обавести послодавца уколико уочи било коју врсту потенцијалне опасности, која би могла да има утицаја на безбедност и здравље на раду.

Уколико би прековремени рад могао да погорша здравствено стање запосленог лица, онда оно не може радити прековремено, а за шта налаз даје надлежни здравствени орган. На оним пословима где постоји већа опасност да се неко повреди, да професионално или било како другачије оболи, могу радити само они запослени који, осим посебних услова који се утврђују општим актом, испуњавају и оне услове за рад који се односе на здравствено стање, психо-физичке способности и доба живота, према закону.

Са аспекта радног права, могуће је говорити о заштити запослених са становишта заштите на раду од штетних дејстава услова рада, као и самог рада, и са становишта заштите одређених категорија запослених лица, које се класификују према полу, здравственом стању, узрасту и пословима који носе повећани ризик. Самим тим, под заштитом запослених се подразумева коришћење одговарајућих средстава и мера, које се утврђују према закону или неком другом пропису, како би се спречила или ублажила штетна дејства радних услова и радног процеса, на њихову безбедност, здравље и радну способност.

Под општом заштитом запослених се подразумевају мере, активности и средства која се користе и примењују како би се заштитила безбедност и здравље свих запослених, где год да су они запослени и које год да пословне активности врше. Са друге стране, постоје и мере посебне заштите запослених, помоћу којих се обезбеђује додатна заштита здравља и безбедности оних лица која су запослена, али имају мање од 18 година, односно која нису старија од 21. године, као и оних лица која обављају одређене послове са већим ризиком, жена, инвалида, и нарочито породиља и трудница.

1. ПОЈАМ ОПШТЕ ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Под општом заштитом запослених подразумевају се сви запослени, који год да они посао врше и да ли имају уговор о раду на одређено или неодређено време. Општа заштита запослених обухвата читав систем мера и активности које се користе за спречавање или ублажавање штетних деловања која се могу јавити у условима рада, као и у самом процесу рада на безбедност, радну способност и здравље запослених. Ова заштита се може остварити под условима који су прописани према закону и осталим прописима. Према томе, нарочито је битан Закон о здрављу и безбедности на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду "Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон) и поједине одредбе Закона о раду (Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).

На послодавцу је потпуна одговорност да обезбеди нешкодљиве и безбедне услове рада, и да очува физичко и ментално здравље својих запослених. Врло честе повреде на раду које се дешавају, као и несрећни случајеви, доводи до појаве све већег броја инвалида рада и разних професионалних обољења, тако да су такви разлози довели до тога да законски и остали прописи буду пооштрени, у вези безбедности и здравља на раду, као и у вези саме заштите радне способности запослених радника (Кулић и Васић, 2007. стр. 379).

Једна од најзначајнијих активности којима се бави менаџмент, јесте вођење рачуна о безбедности и здрављу запослених. У питању је функција која се на непосредан начин може одразити на успех појединаца и успех саме организације, на очување људских ресурса и трошкове пословања (Кулић и Васић, 2007. стр. 380). Поред тога, уколико организација води рачуна о здрављу својих запослених, на тај начин су и они сами задовољнији, продуктивнији и показују више интересовања да остваре циљеве и интересе организације. Менаџмент организације преузима потпуну одговорност, када је у питању пружање безбедних и нешкодљивих услова

за рад, као и очување менталног и физичког здравља свих запослених. Између осталог, таква одговорност такође може да произађе и из законских прописа који у свакој земљи важе. Законски и остали прописи који се односе на заштиту на раду, заштиту безбедности и здравља на раду, нарочито прописи у вези заштите омладине и жена на раду су у великој мери пооштрени, због честих повреда на раду, несрећних случајева, све већег броја инвалида и професионалних обољења и слично (Кулић и Васић, 2007. стр. 381).

Свака савремена организација предузима бројне мере и активности, на пољу опште заштите безбедности и здравља запослених, јер то представља њихову моралну и законску обавезу, а наравно и у њиховом је интересу. Бројни аутори сматрају да су неке од најзначајнијих активности организације следеће (Stone&Meltz, 1988. стр. 191):

- контролисање физичких и осталих ризика;
- јачање свести о потреби за безбедношћу;
- промовисање доброг здравља.

2. ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ У ОБЛАСТИ ОПШТЕ ЗАШТИТЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Под заштитом запослених се подразумевају одређена права, одговорности и обавезе, што се односи како на послодавца, тако и на запослено лице (Вуковић, 2017. стр. 112). Уколико се утврђена права и обавезе доследно примењују, на тај начин се пружа највећи допринос у остварењу жељених циљева, који се односе на област безбедности и здравља на раду. Ова одговорност није само на послодавцу, већ и на запосленом.

Један од фактора који ће утицати на то колико ће се запослени залагати на раду, јесте и његово лично здравствено стање. Закон о раду Републике Србије, као и Закон о безбедности и здрављу на раду, уређују систем заштите запослених. Велики број савремених организација инвестира огромна финансијска средства и напоре, како би подигла свест својих запослених о томе да постоји потреба за заштитом њиховог здравља и безбедности на раду. Према томе, врло често се дешава да организације имају и програме који промовишу добро здравље њихових запослених, што се нарочито спроводи са циљем да им помогну да се излече од разних врста порока, као што су пушење, алкохол или дрога (Вуковић, 2017. стр. 112).

Због тога се такође обезбеђује и посебна заштита за посебне категорије лица, попут породиља, трудница, омладине, инвалида рада, особа које имају посебне потребе, лица која имају здравствене сметње и слично. И у нашој земљи постоји додатна заштита за омладину, односно за особе које имају мање од осамнаест година. Према овој заштити, они не могу вршити тешке физичке радове испод земље или воде, радове на великим висинама, или у одређеним условима где могу да се изложе штетном зрачењу итд Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење). Значај система заштите здравља и безбедности запослених

на раду се може видети и у чињеници да се уређивањем ове области бави такође и Међународна организација рада. Запослени који врше послове где постоји повећани ризик такође уживају посебну заштиту на раду.

Оваква заштита је загарантована и помоћу одговарајућих аката које је објавила Међународна организација рада, као и помоћу норми у нашем радном законодавству. Према правилу, сви запослени који обављају такве послове, морају имати бенефицирани радни стаж, радити краће време, ићи на редовне здравствене прегледе, користити специјалну заштитну опрему, добијају јачи топли оброк, њихови годишњи одмори су мало дужи итд. (Вуковић, 2017. стр. 113).

Исто тако, и труднице и породиље имају право посебне заштите на раду, јер како је одређено Законом о раду, жене које су трудне не могу да обављају послове који изискују подизање терета, као ни послове где постоји могућност штетног зрачења, или послове са екстремно ниским или високим вибрацијама и температурама. Заштита породиља се, за разлику од заштите трудница, установљава како би се заштитила мајка, и наравно дете.

Постоје три облика заштите за породиље, односно то су три права помоћу којих је могуће остварити такво право, а то су:

- право на породиљско одсуствовање са посла и одсуствовање са посла ради бриге о детету за прво и друго дете;
- право на породиљско одсуствовање са посла и одсуствовање са посла ради бриге о детету за треће и свако следеће дете;
- право на одсуство са посла ради посебне неге о детету.

Законом о раду је посебна пажња посвећена и заштити још једне категорије, која се сматра угроженом, а то су инвалиди рада Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење). Услед рада, овим лицима се здравствено стање

погоршало трајно, а то је довело до тога да и њихова радна способност буде трајно умањена. Дужност послодавца је да таквом лицу обезбеди послове које оно може да обавља, а који су у складу са радном способношћу која му је преостала (Вуковић, 2017, стр. 112).

3. ПСИХОАКТИВНЕ СУПСТАНЦЕ И АЛКОХОЛИЗАМ

Било које ризично или штетно коришћење психоактивних супстанци, било да је реч о лековима, алкохолу, дроги, сматра се злоупотребом. Овај проблем који се тиче коришћења и злоупотребе психоактивних супстанци је присутан веома дуго, па су ове супстанце имале различите статусе у зависности од времена, културе и друштва (Деспотовић и сар. 2013, стр. 147).

Међутим, не може се оспорити да ове супстанце могу изазвати велики број проблема, у вези психо-физичког здравља човека и да оне могу угрозити начин на који он социјално функционише. Адолесценти у великој мери злоупотребљавају ове супстанце, и то је један од највећих проблема у савременом друштву. Поред тога, број ових супстанци се повећава из дана у дан, а адолесценти нису довољно информисани о томе колико су ове супстанце штетне. Уколико их употребљавају редовно, оне могу оставити многе негативне последице по њихово здравље и могу угрозити његов живот.

Али, поред угрожавања њихових живота, коришћење ових супстанци код адолесцената, у великој мери утиче на целокупно друштво и јавља се претња од изазивања трајне нестабилности друштва. Управо због такве ситуације долази до потребе за реаговањем и приступањем креирању програма превенције. Велики број истраживања жели да испита сваки аспект који има употреба ових супстанци код адолесцената, и да добију податке који би могли да помогну да се овај велики проблем на било који начин сузбије.

Првенствено је неопходно да се испитају сви разлози због којих ова појава наступа, као и све факторе који утичу на то (Деспотовић и сар. 2013. стр. 147). Врло често се испитују индивидуални, психолошки фактори, утицај друштва и појединих његових делова, одговарајући интерперсонални чиниоци, друштвени и биолошки фактори. Поједина истраживања желе да добију прецизне статистичке податке и да

испитају која старосна група адолесцената има највише склоности према експериментима са супстанцама. Бројне националне студије су пружиле приказ стања у одређеним земљама, а када се направи поређење студија из разних земаља, омогућава се праћење разлика и сличности, и проналажење нових решења и одговора на овај проблем. На крају, неопходно је да се испитају све последице које настају употребом психоактивних супстанци, као и до којих размера ови ефекти могу да досегну, било да су у питању ефекти који имају утицаја на њихово психо-физичко здравље, на понашање, на њихове односе са другима или на просто друштвено функционисање. Циљ овог рада јесте да упореди податке који су добијени у разним студијама широм света, да објасни колико год је то могуће, аспекте употребе психоактивних супстанци међу адолесцентима и да пружи увид у тај веома сложен проблем (Деспотовић и сар. 2013, стр. 147).

Када се каже болест зависности, мисли се на ситуацију у којој особа користи психоактивне супстанце и због тога занемарује своје животне активности, долази до развоја физичке или психичке зависности, и тиме се оштећује здравље на соматском, психичком и социјалном нивоу. Неке од најважнијих зависности, које се и најчешће јављају су алкохолизам, таблетоманија, наркоманија и никотинизам. Болести зависности у исто време јесу и болести понашања, и оне представљају саставни део друштвене патологије и имају јако тешке последице по здравље.

Медицинске супстанце попут седатива, стимуланса, антидепресива, анаболичких стероида или аналгетика, нису илегални према својој дефиницији, али само онда када их особа користи на начин који је прописао лекар. Психоактивне супстанце се односе на илегалне дроге као што су канабис, где спадају хашиш и марихуана, ЛСД или друге дроге које изазивају халуцинације, амфетамини, кокаин, крек, екстази и хероин (Кнежевић, 2008). Болести зависности су распрострањене свуда по свету, негде мање, негде више, што зависи од бројних фактора, при чему су најбитнији узраст и пол. Светска здравствена организација је објавила податке у којима су дуван и алкохол највише и најчешће злоупотребљаване супстанце на

глобалном нивоу (The World Health Report, 2001). За ове пороке се врло често сматра да могу да отворе врата и дрогама. Уколико се посматрају само адолесценти, већа је вероватноћа да ће особа која пуши или пије алкохол, да проба и неке друге супстанце, пре они који не пуше и не пију, што такође укључује и канабис који се врло често конзумира заједно са дуваном (тзв. „доинт“) (Јоцић и сар. 2013).

Постоји неколико начина за класификацију психоактивних супстанци. Према њиховом пореклу, оне се могу поделити на природне, синтетичке и полусинтетичке (Душанић, 2019. стр. 11). Уколико је критеријум класификације, употреба у медицинске сврхе, онда се супстанце могу поделити на оне са великом, средњом или малом, и на крају са никаквом терапијском вредношћу. Према одредбама закона, психоактивне супстанце могу да се поделе на оне које се деле слободно у апотекама, које се дају на рецепт или се могу набавити само на илегалним тржиштима (Душанић, 2019, стр. 11). Углавном се подела врши према хемијском структури, као и према физиолошким и биохемијским ефектима које остављају на понашање људи. Са аспекта начина деловања на психичко стање код младих особа, психоактивне супстанце могу грубо да се класификују у три групе (Тадић, 2000):

- средства која се конзумирају за смањење напетости и изазивање доброг расположења, спокојства и добрих осећаја, и ту спадају алкохол, транкилизери, опијати, барбитурати и аналгетици;
- средства којима се смањује замор, подижу се енергетске могућности и активности, и то су психо-стимуланси попут деривата амфетамина и кокаина;
- средства која имају психоделични утицај, код којих се након конзумација јављају разна чулна и телесна искуства, попут халуцинација и обмана, лица се налазе у нереалним стањима и деперсонализују се, чиме се искључују из свакодневне реалности, а таква дејства имају канабис, мескалин, ЛСД и слично.

Психоактивне супстанце се конкретније могу поделити такође на три категорије, па тако постоје депресиви, стимуланси и халуциногене супстанце. Даље су наведене поједине карактеристике и врсте таквих психоактивних супстанци (CARE, 2011).

Врло често људи поистовећују термин младост и адолесценција. Међутим, углавном се у свету посматра као да су млади постали зрели онда када су постали пунолетни, а та старосна граница зависи од земље, па тако износи осамнаест година или двадесет једну. Алкохолизам се сматра неинфективном епидемијом, која се појавила у 20-ом веку, и било директно или индиректно, утицао је на појаву и развијање великог броја болести (Rehm et al. 2010). Конзумација алкохола је масовна и скоро пандемијска појава у понашању, било да је реч о општој популацији, или о младима, и она је постала састави део друштвене патологије, заједно са последицама које оставља по здравље. Све већи број младих и жена почиње да конзумира алкохол (Weshcsler et al. 2002).

Према процени, конзумација алкохола је 2006. године била већа међу младима у читавом свету, у поређењу са њиховим родитељима и старијим генерацијама (Ralph et al. 2006). Алкохол у европским земљама представља један од најважнијих узрока преране смртности. Опијеност представља веома битан фактор ризика међу младима, када су у питању намерне и ненамерне повреде (Kuntsche et al. 2013). Конзумацијом алкохола у раној младости долази до повећања ризика за неке касније проблеме који се односе на конзумацију алкохола, а исто тако и до повећања ризика за развијање зависности. Готово 40% до 60% повреда се дешавају док се особа налази у алкохолисаном стању (Ракић и сар. 2011). Младе особе се врло рано упознају са алкохолом и његовим омамљујућим дејствима, и ово се дешава свуда, како у свету, тако и код нас. Већ током основне школе, у узрасту од 11 до 13 година, деца почињу да стичу нека лична искуства везана за алкохол, да испробавају колико га могу поднети и имају неке личне реакције. Када се узме у обзир штетност конзумације алкохола, забележено је да постоје четири кључна

фактора која у највећој мери утичу на развој алкохолизма код младих, а то су адолесценција, вршњаци, породица и шира друштвена средина.

Најчешће се алкохолизам бележи код оних особа који се налазе у средњој животној доби, између 40. и 55. године. Такође, ризик се јавља и код оних особа које се налазе у одређеним кризним ситуацијама у животу, као што су развод, усамљеност, проблеми у породици, немогућност прилагођавања неким новим околностима у животу и слично.

Када су у питању млади, алкохолизам најчешће прати и коришћење неких других средстава, а на тај начин се стварају мешани облици зависности. Велики број младих људи прибегава алкохолу како би решили неке личне и породичне проблеме, а када дете конзумира алкохол, то је позив за помоћ, који ниједна породица не би смела олако да схвати или да превиди.

4. ЗЛОУПОТРЕБА ПАС, АЛКОХОЛИЗАМ И ЗАШТИТА НА РАДУ

4.1. Образовање и подизање свести о важности безбедности и здрављу на раду

Запослени имају права да има на раду буду обезбеђени безбедност и заштита живота и здравља, при чему треба поштовати све мере прописане законом. Дужност послодавца јесте да организује рад на такав начин, да обезбеди заштиту здравља и живота запослених, према Закону и осталим прописима Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).

Запослени мора поштовати све ове прописе, јер на тај начин не угрожава своју безбедност и здравље, и истовремено не угрожава ни остале запослене. Запослени мора обавестити свог послодавца уколико примети било коју врсту потенцијалне опасности, која би на било који начин могла да има утицаја на здравље и безбедност на раду.

Запослени не може радити прековремено, уколико је здравствени орган сматра да би прековремени рад могао да доведе до погоршања здравственог стања те особе Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).

Такође, на оним пословима где је опасност од повреде већа, или од професионалног или неког друго обољења, те послове могу радити само они запослени који испуњавају, осим посебних услова који су утврђени у општем акту, и друге услове за рад у смислу здравственог стања, животног доба и психофизичких способности, према закону. Запослени који имају здравствене сметње, не смеју обављати послове који би могли на било који начин да изазову погоршање здравственог стања или који би могли да оставе последице које би биле опасне за његову околину.

4.2. Обезбеђивање нешкодљивих и безбедних услова рада

Право на безбедност и здравље на раду припада сваком запосленом, који год да су послови у питању, колико год да има година радног стажа, где год да је запослен и по ком год основу да је његов радни однос заснован. И послодавац и запослени имају интерес да се прописи о безбедности и заштити здравља на раду запослених лица примењују на доследан начин, зато што само човек који је безбедан и здрав може да буде успешан у обављању својих пословних активности. Управо због тога би послодавци требало да обезбеде безбедне и нешкодљиве услове рада, поштујући законске и остале прописе.

Нешкодљиви и безбедни услови су они услови где су повреде на раду смањене у највећој могућој мери, као и обољења у вези рада, професионална обољења, и услови помоћу којих се на одређени начин доприноси очувању социјалне сигурности запослених и психофизичких способности. Право запосленог јесте да одбије да ради на оном месту, или средству за рад, где нису на прикладан начин примењене мере безбедности и здравља на раду. И у оном случају када му прети непосредна опасност по здравље и живот, такође се може поступити на исти начин, јер нису спроведене мере које су прописане у овој области (Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022).

4.3. Обезбеђивање превентивних мера ради заштите живота и здравља на раду

Под превентивним мерама од злоупотребе ПАС и алкохолизма се подразумевају мере које се предузимају, или које треба да буду предузете на сваком нивоу и у свим деловима радног процеса код послодавца, како би се спречиле повреде или оштећења у здрављу запослених.

Оне се обезбеђују тако што се примењују савремене техничке, образовне, здравствене, организационе, социјалне и остале мере и средства којима би требало

отклонити ризике од повреде и оштећења здравља запослених, односно како би се оне свеле на најмању могућу меру, у следећим поступцима (према Правилнику о безбедности и здрављу на раду):

- код пројектовања, изградње, употребе и одржавања објеката који се користе у сврху радних и помоћних просторија, као и у оним објектима који су намењени раду на отвореном простору, како би се процес рада безбедно одвијао;
- код пројектовања, изградње, употребе и одржавања свих оних технолошких процеса рада, заједно са пратећом опремом, са циљем безбедног рада запослених;
- код пројектовања, изградње, употребе и одржавања опреме која се користи у раду, конструкције и објеката који се користе у сврхе колективног здравља и безбедности на раду, као и помоћних конструкција, објеката и осталих средстава која се током самог процеса рада користе или која су повезана на било који начин са радним процесом, па се тако током њихове употребе спречава повреда или оштећење запослених и њиховог здравља;
- код производње, превоза, паковања, складиштења, коришћења и уништења опасних материја, на онај начин и у складу са прописима и правилима помоћу којих се отклањају могућност повреде или оштећења запослених и њиховог здравља;
- код пројектовања, производње и употребе средстава и опреме која се користи у личној заштити на раду, а чијим коришћењем долази до отклањања ризика или опасности које нису могле да се отклоне тако што су примењене одговарајуће превентивне мере;
- код образовања, едукације и оспособљавања запослених у области здравља и безбедности на раду.

4.4. Утврђивање права, обавеза и одговорности у области безбедности и здравља на раду

Дужност послодавца је да помоћу општег акта утврди која су права, одговорности и обавезе у области здравља и безбедности на раду (Стајић, 2015). Послодавац може да изврши такву обавезу и колективним уговором, уколико су запослени сагласни са тиме, јер они представљају другу партнерску или преговарачку страну у самом систему колективних преговора. Али, уколико послодавац има до десет запослених радника, онда се уговарање права, одговорности обавеза у овој области утврђује помоћу уговора о раду, при чему се морају поштовати све мере предвиђене законом.

Посебна дужност послодавца јесте да у писаном облику одреди лице које ће бити задужено за спровођење безбедности и здравља на раду, да запосленом одреди да обавља оне послове на којима су те мере већ спроведене, да оспособи запослене за здрав и безбедан рад, да својим запосленима обезбеди да користе средства и опрему предвиђена за личну заштиту на раду, да обустави било коју врсту рада која се сматра непосредном опасношћу за живот или здравље запослених радника итд. (Закон о безбедности на раду).

Закон о безбедности на раду утврђује такве дужности, на основу одредбе 15, става 1, и она се мора поштовати. Међутим, право послодавца је да на основу општих аката пропише ближа правила и услове потребне да би се она испунила, а то се на одређени начин сматра и утврђивањем права, одговорности и обавеза у области здравља и безбедности на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон).

4.5. Извештавање инспекције рада о питањима значајним за безбедност и здравље на раду

Дужност послодавца јесте да на редовној бази пружа информације инспекцији у вези питања која се односе на здравље и безбедност на раду и од злоупотребе ПАС и алкохолизма. Према томе, његова дужност јесте да у року од осам дана пре него што почну радови, обавести инспекцију рада о следећим ставкама Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон):

- почетак рада;
- рад одвојене јединице у организацији;
- било која промена у технолошком поступку, уколико се на тај начин мењају и услови рада.

Сви послодавци који изводе радове на изградњи или реконструисању грађевинских објеката, или врше промене у технолошком процесу дуже од седам дана, дужни су да израде одређени елаборат о томе на који начин се уређује градилиште, и он се мора доставити надлежној инспекцији за рад заједно са извештајем о почетку рада. Министарство у чијој је надлежности рад, утврђује да ли су испуњени прописани услови у овој области, пре него што се почне са обављањем делатности, а захтев за то, према Закону о безбедности и здрављу на раду, подноси послодавац.

4.6. Обавезе и одговорности послодавца

Послодавац има одређене обавезе и одговорности, које се тичу опште заштите запослених од злоупотребе ПАС и алкохолизма, и њих ближе уређују одредбе Закона о безбедности и здравља на раду, а у одређеној мери такође и одредбе Закона о раду. У складу са тим одредбама, дужност послодавца јесте да свом запосленом обезбеди рад на радном месту где су мере здравља и безбедности на раду које су прописане, заиста и спроведене, а то се односи и на околину, не

само на конкретно радно место. Послодавцу не престају ове обавезе и одговорности уколико друго лице, било правно или физичко, буду одређени да врше то или уколико пренесе своје одговорности и обавезе на неко друго лице.

Исто тако, дужност послодавца јесте да обезбеди услове у којима би се радни процес прилагодио психичким и физичким могућностима запослених лица. Поред тога, његове специјалне дужности су: (Кулић и Васић, 2007. стр. 378)

- обезбеђивање превентивних мера, како би се заштитио живот и здравље запослених;
- утврђивање обавеза, права и одговорности у области здравља и безбедности на раду;
- извештавање инспекције рада у вези питања која су од значаја за здравље и безбедност на раду;
- оспособљавање запослених да безбедно и здраво раде;
- организовање пословне безбедности и здравља на раду;
- вођење и чување евиденције у вези радних места која носе повећане ризике и осталих питања која су од значаја за заштиту здравља и за безбедност на раду;
- осигуравање запослених од потенцијалних повреда на раду, било каквих професионалних обољења, као и обољења у вези рада на том радном месту и слично.

Што се тиче забране конзумирања опојних средстава, обавезе и права које има послодавац су следеће (<https://zastitanaradu.com.hr/novosti/Alkohol-na-radnom-mjestu-69>):

- мора спречавати запослене да конзумирају алкохол током рада и да спроводе забрану да се он уноси у просторије за рад;
- мора информисати раднике о томе колико су штетна ова средства и какав је њихов утицај на радну способност;

- мора израђивати и спроводити програм превенције зависности на радном месту, у складу са потребама које су утврђене;
- мора уређивати протокол сарадње и поступака послодавца или његових овлашћених лица, стручњака који се баве заштитом на раду, медицинских службеника, радника који се бави заштитом на раду, а приликом спровођења мера требало би спречити и спровести мере за спречавање злоупотребе ових средстава;
- мора уређивати поступак провере, како би утврдио да ли је радник у датом тренутку под утицајем опојних средстава.

Уколико послодавац има преко двадесет запослених радника, онда он има обавезу да утврди правилник у писаном облику и одредбе у вези заштите на раду, где ће бити такође укључен и поступак провере, како би се утврдило да ли је радник под утицајем опојних средстава. Главна дужност и обавеза послодавца јесте да удаљи радника који се налази под утицајем опојних средстава са његовог радног места, зато што тај радник, услед смањења осећаја за опасност, може бити потенцијална претња сигурности за остале раднике (Кулић и Васић, 2007. стр. 379). Како се наводи у чл. 108. Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раднику сваком запосленом који је теже повредио обавезе које се наводе у радном односу, а ту спада такође и долазак на посао, под утицајем опојних средстава, или њихово узимање за време рада Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење).

4.7. Обавезе и одговорности запослених

Уколико је запослено лице под утицајем опојних средстава на радном месту, дужност послодавца јесте да га привремено удаљи са његовог радног места, и да утврди да ли је радник конзумирао алкохол или нека друга средства. Ово се утврђује помоћу алкометра или неког другог апарата или поступка, а уколико радник одбија да га провере, онда се аутоматски сматра да јесте под утицајем

алкохола или неких других опојних средстава (<https://zastitanaradu.com.hr/novosti/Alkohol-na-radnom-mjestu-69>). Такође, уколико радник не жели да напусти своје радно место у таквим ситуацијама, онда удаљење мора да омогући надлежна служба, на позив послодавца. Како се наводи у подацима Министарства, у односу на остале узроке због чега се радници повређују, број повреда на раду које су проузроковане алкохолом је практично занемарљив.

Запослени остварује право на заштиту и безбедност здравља и живота на раду, према закону. Према томе, у интересу послодавца и самог радника је да се ови прописи доследно примењују, јер уколико не би било безбедних услова за рад и здравих радника, не би било ни успеха у пословању. Али, запослени не остварује само права према закону у овој области, већ и одговарајуће обавезе. Према томе, како прописује Закон о раду, у свом члану 80, ст. 2. и 3., дужност запосленог је: Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење)

- поштовање прописа у вези безбедности и заштите здравља и заштите на раду, како његова безбедност и здравље не би били угрожени, као ни живот и здравље осталих запослених;
- да обавести послодавца уколико уочи било коју врсту потенцијалне опасности, која би могла да има утицаја на здравље и безбедност на раду.

Запосленом лицу коме прети нека непосредна опасност, било по здравље или живот, има право на предузимање одговарајућих мера, у складу са знањима које поседује и са техничким средствима које има на располагању, са циљем отклањања уочене опасности. Али, уколико то није могуће, право запосленог јесте да напусти радно место, радни процес, или радну околину. У таквим околностима, запослени не сноси одговорност за ону штету коју може евентуално проузроковати послодавцу.

Такође, запослени је дужан да примени мере које се прописују за здрав и безбедан рад од злоупотребе ПАС и алкохолизма, да употребљава средства за рад и опасне материје наменски, да употребљава средства која су прописана и опрему за личну заштиту на раду, да пажљиво рукује њима, како ни на који начин не би била угрожена ни његова безбедност, а ни безбедност осталих лица која се налазе око њега.

Из тог разлога је прописана обавеза коју има запослени да пре него што започне са радом, прегледа у потпуности своје радно место, што такође укључује и средства за рад која употребљава, и средства и опрему које се користе за личну заштиту на раду. Уколико током провере уочи да постоје неки недостаци, дужност запосленог јесте да извести послодавца о томе, односно одговорно или овлашћено лице код послодавца. Пре него што напусти своје радно место, дужност запосленог је да остави радно место и средства рада у таквом стању, да она никако не угрожавају остале запослене.

4.8. Закон о раду

Сваки десети радник у Србији, на своје радно место долази пијан или припит, па пошто се ово дешава веома често, послодавци су одлучили да тестирају своје запослене, како би проверили да ли су конзумирали алкохол, и да их кажњавају уколико јесу под дејством алкохола. У ситуацијама када послодавац открије алкохол у крви код неког свог радника, он има права да том лицу у тренутку прекине радни однос, односно да га отпусти.

Према закону, послодавци имају права да контролишу да ли им се радници налазе у алкохолисаном стању, имају право да такве раднике опомену или да им дају отказ уколико им пронађу алкохол у крви, док су они на послу. Овај проблем постаје све више озбиљан у организацијама у нашој земљи, а специјално обучени

тимови спроводе тестове, којима се показало да сваки десети запослени на своје радно место долази било пијан или припит.

Неке од најгорих ситуација се могу срести на градилишту, где чак и поједини инвеститори понекад донесу радницима алкохолна пића на градилишту, како би наздравили за плочу коју су поставили или слично томе. Осим грађевине, једно од неписаних правила је да је друго место где се може срести највише алкохолисаних радника трговина, нарочито послови где су плате мале. Међутим, радници који се налазе у припитом стању не угрожавају само себе, него и остале запослене.

Један од главних проблема који се јавља у безбедности на раду јесте алкохол. Спроведен је огроман број истраживања, која су показала да је шанса већа чак шест пута да се несрећа, трагедија или повреда догоде када је радник у пијаном стању, него када је трезан.

Долазак на радно место под утицајем алкохола или неких других опојних супстанци се сматра тешким прекршајем (<https://www.paragraf.rs/dnevne-vesti/050118/050118-vest4.html>).

Како се наводи у Закону о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), послодавац има права да запосленом уручи отказ уколико се он појави пијан на посао. Али, ово није случај у пракси, јер послодавац прво кажњава и опомиње радника пред отказ, а тек уколико се ово понови, онда прекидају радни однос. Поједине фирме су почеле саме да купују своје алкометре, јер они нису претерано скупи, пошто на тај начин могу да уштеде јер не плаћају другим фирмама да им тестирају раднике. Казне које се спроводе за пијанство на раду су опомена, смањење плате, новчана казна, премештање у нижи платни разред, премештање на неко друго радно место и на крају отказ.

4.9. Контрола физичких и других ризика и општа заштита запослених

Уколико се физички и остали потенцијални ризици по живот редовно контролишу, прате и евентуално отклањају, и уколико се води рачуна о здрављу и безбедности запосленог, на тај начин се директно доприноси заштити његовог менталног и физичког здравља, као и његове стручности на обављању пословних активности. Тако се може смањити ризик о повреде и несрећних случајева, а уједно и ризици који се могу јавити настанком неког професионалног обољења, које је узроковано условима рада који су неповољни и штетни по здравље.

Између осталог, контрола ризика такође представља и обавезу послодавца, који мора свако радно место и сваког починиоца да заштити максимално од свих ризика који су познати, који на било који начин угрожавају или могу угрозити здравље или живот запослених.

Према прописима који се односе на заштиту на раду и заштиту запослених, дужност послодавца јесте да на прикладан начин своје запослене упозна са потенцијалним ризицима који се могу јавити на послу и да им обезбеди адекватну заштитну опрему и остале неопходне мере заштите. Али, познато је да има оних послова који у великој мери штете људском здрављу, чак и у оним ситуацијама где сваки запослени у организацији на доследан начин примењује све прописе који су релевантни из области заштите на раду (Кулић и Васић, 2007. стр. 390). Према томе, то су послови код којих се јавља повећани ризик, а на чије извршиоце се могу применити неке посебне, додатне или појачане мере у вези заштите запослених.

4.10. Јачање свести о потреби унапређивања безбедности запослених

У поступку одабира се примењују одређени програми, који све више добијају на популарности и тичу се злоупотребе ПАС и алкохолизма. Помоћу ових програма, организације се све боље сналазе у процесу селекције и регрутације

кандидата, који би требало да попуне празна радна места, тако што заобилазе оне кандидате за које се процени да су немарни, неопрезни, неодговорни или склони повредама и несрећама. Нарочито се велика пажња посвећује физичким карактеристикама, попут слуха и вида, зато што безбедност на послу зависи од њих у највећој мери. Велики број савремених организација улаже огромне напоре на јачању свести запослених о томе колико је потребно очувати и заштитити њихову безбедност на послу и здравље.

Према томе, организације доносе правилнике о заштити на раду или неке друге опште акте, како би утврдиле посебна правила која се односе на индивидуалне обавезе и обавезе организације, у области заштите сигурности и здравља запослених: у смислу употребе и одржавања заштитне опреме, организације безбедносне обуке и слично томе.

Поједине организације такође доносе и посебне програме у којима промовишу безбедносну свест и културу. Ови програми могу да се класификују у четири различите категорије, па тако постоје: (Кулић и Васић, 2007. стр. 391)

- програми који се примењују приликом поступка селекције;
- програми у којима се спроводи обука запослених;
- подстицајни програми;
- програми за промоцију правила у вези безбедности на раду.

Програми обуке за запослене се нарочито односе на оне организације које обављају своје пословање у областима где се повреде на раду, било каква професионална обољења, инвалидитет или несрећни случајеви мог у јавити релативно често (<http://vasic.info/zastita-zaposlenih/>). Такви програми имају за циљ да на ближи начин упознају своје запослене са опасностима и ризицима на послу, законским и осталим правилима и прописима о безбедности на раду, као и о томе шта је безбедан, а шта небезбедан начин понашања на послу и слично томе. Ова

обука је нарочито битна када дођу нови запослени, који се сусрећу са таквим проблемима безбедности на послу по први пут.

Подстицајни програми се користе у оним организацијама, где се такође организују и такмичења из ове области. У такмичењима могу учествовати било појединци или тимови запослених. Победници углавном освајају новчане или неке друге адекватне награде, односно компензације, било да је реч о бесплатном ручку, јавној похвали, унапређењу и слично. Програми који се користе за промовисање правила безбедности на раду су у последње време постали све више значајни. Заправо, велики број компанија се опредељује да штампа посебне приручнике у вези безбедносних и осталих правила понашања за запослене (<http://vasic.info/zastita-zaposlenih/>). Сваки запослени има обавезу да се упозна са тим правилима детаљно, и да на тај начин да свој допринос томе да подигне сопствену безбедност и безбедност осталих на послу, на неки виши ниво. Неке компаније то односе и корак даље, па тако траже од својих запослених да положи тест о безбедности, пре него што почну да обављају своју функцију на радном месту.

4.11. Промоција здравља на раду

Дужност референта за здравље и безбедност на раду јесте да непрестано образује и врши промоцију здравља на раду. У једној организацији су јакo битни превенција ризика и промоција безбедних и здравих услова на радном месту, не само како би се побољшали квалитет посла и услови за рад, већ и како би се промовисала конкурентност. Да ли су запослени здрави, директно и мерљиво позитивно утиче на продуктивност, и доприноси томе да се унапреди одрживост система социјалне заштите (Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. године). Кључ за одрживи радни век је управо спречавање обољења запослених радника од појединих професионалних болести, промоција здравља и спречавање повреда на раду. Професионалне болести се заиста сматрају једним

великим оптерећењем за запослене, за привредне субјекте и системе за социјално осигурање.

Бројним новим технологијама и иновацијама у организацији рада је у великој мери унапређен сам рад и услови рад, ипак да би се на радном месту спровела ефикасна превенција професионалних болести, потребно је предвидети потенцијалне негативне утицаје који имају нове технологије на здравље и безбедност на раду. Применом нових технологија у индустрији, јављају се нови производи и процеси, који се морају тестирати у довољној мери, и који су ту како би се утврдило да су они безбедни и да не представљају никакву опасност за запослене у предузећу.

Промене које настају у организацији рада, представљају резултат развоја информационе технологије, и оне су створиле бројне могућности за интерактивне и флексибилне односе рада. Услед економских и технолошких разлога, врло често се не могу уклонити сви здравствени ризици са радног места. Управо због тога је јако значајно пратити здравствено стање запослених, и овакво праћење такође обухвата и медицинске процене ефеката на здравље, који се развијају као последица тога што се запослени излажу ризицима на радном месту (Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. године). Ово је један од основних задатака за лица која се баве безбедношћу и заштитом на раду, они морају пратити медицинске прегледе свих запослених и да пријаве одређена одступања уколико се она јаве.

Главни разлог због чега би требало пратити здравствено стање, јесте да би се очувало здравље и проценила радна способност запослених за обављање одређених пословних активности, и како би се извршила процена било ког здравственог оштећења, које може да буде повезано са излагањем ризицима, који могу да буду карактеристични у одређеном процесу рада и како би се препознале професионалне болести према националном законодавству (Стратегија јавног

здравља у Републици Србији 2018–2026. године). Неопходно је имати ефикасан систем здравља и безбедности на раду, првенствено јер се тиме одржава радни век и активно здраво старење, а за то је неопходно здраво окружење. Како би то било могуће достићи, потребно је да се установи и унапреди култура превенције.

ЗАКЉУЧАК

Опасност представља својство неког радног процеса или околине, да може да узрокује оштећење здравља, док ризик представља вероватноћу да у некој околини или радном процесу постоји потенцијална опасност да настане нека повреда или да се развије одређена болест. Под заштитом на раду се подразумева скуп мера, који се морају спроводити како би се спречили утицаји које имају штетни фактори у радном процесу или радној околини, на само здравствено стање радника. Заштита на раду представља саставни део здравствене заштите људи који су радно активни.

Штетни фактори могу да буду хемијски, физички, биолошки и психички, попут буке, вибрације, зрачења, психичког напора и слично. Под проценом ризика од оштећења здравља подразумева се утврђивање односа међу нивоом изложености штетним факторима и јачином патолошких промена, односно болести у организму, односно то је однос међу дозом фактора и његовим дејством на организам, односно најбоље речено, однос између те дозе и начина на који организам одговара. Законски прописи се доносе на основу таквих процена.

Процена опасности од злоупотребе ПАС и алкохолизма раду се користи за утврђивање нивоа ризика за настанак повреда приликом рада, професионалних болести и болести које се везују за рад. У Закону о заштити на раду су садржане опште одредбе које се односе на спречавање повреда које настају приликом рада, спречавање професионалних болести и болести које се везују за рад, а нарочито се приписује заштита како би се очувао несметани душевни и телесни развој младих људи, како би се заштитиле жене од чиниоца који би могли на било који начин да угрозе њихов план да се остваре као мајке, како би се заштитили инвалиди и професионално оболели од неких даљих оштећења и смањења радне способности, као и да би се очувала способност старијих радника у границама које су примерене њиховим годинама. Бројне додатне уредбе, препоруке и правилници уређују

одређене прописе заштите на раду, у складу са специфичним штетним факторима током радног процеса или радне околине.

Јако је битно укључити здравље на раду и безбедност на раду, као део образовања, како би се унапредила култура превенције. Осим неких других мера, кроз образовање и обуку је могуће подизање свести и изградња дугорочног знања у вези здравља и безбедности на раду. Потребно је да се основно знање о безбедности и здрављу на раду integriше у школски програм, на адекватан начин, како би будући запослени имали свест о својој безбедности и здрављу. Један од циљева који се сматра приоритетом, јесте и подизање свести о томе колико је битна безбедност и здравље на раду код свих страна које су заинтересоване, као и да се унапреди национална култура превенције на пољу здравља и безбедности на раду.

У Републици Србији се остварује сарадња између Министарства за рад и запошљавање, па се тако решавају социјална питања, заједно са појединим социјалним партнерима се организују одређене манифестације којима се подиже свест о значају здравља и безбедности на раду, пратећи концепт и теме кампања спроведених од стране Европске агенције за безбедност и здравље на раду.

ЛИТЕРАТУРА

1. Jocić, I., Jocić, J., Macanović, G., Marković, D., Ferati, A., & Talevska, V. (2013). Using of psychoactive substances among high school students in Ćuprija. *PONS-medicinski časopis*, 10(3), 87-94.
2. Kuntsche, E., & Gmel, G. (2013). Alcohol consumption in late adolescence and early adulthood-where is the problem?. *Swiss medical weekly*, 143.
3. Hingson, R. W., Heeren, T., & Winter, M. R. (2006). Age at drinking onset and alcohol dependence: age at onset, duration, and severity. *Archives of pediatrics & adolescent medicine*, 160(7), 739-746.
4. Rehm, J., Baliunas, D., Borges, G. L., Graham, K., Irving, H., Kehoe, T., ... & Taylor, B. (2010). The relation between different dimensions of alcohol consumption and burden of disease: an overview. *Addiction*, 105(5), 817-843.
5. Stone, T. H., & Meltz, N. M. (1988). *Human resource management in Canada*. Harcourt Brace.
6. World Health Organization. (2001). Mental health: New understanding, new hope. Geneva: World Health Organization. *PROMOTING MENTAL HEALTH I*, 63.
7. Wechsler, H., Lee, J. E., Nelson, T. F., & Kuo, M. (2002). Underage college students' drinking behavior, access to alcohol, and the influence of deterrence policies: Findings from the Harvard School of Public Health College Alcohol Study. *Journal of American college health*, 50(5), 223-236.
8. Вуковић, Ј. (2017). Одговорност субјеката радног односа и систем управљања људским ресурсима. *Универзитет Мегатренд*.
9. Деспотовић, М., Деспотовић, М., Ђукић-Дејановић, С., Јанковић, С., Илић, Б., Арсић, С., & Талевска, В. (2013). Злоупотреба психоактивних супстанци међу адолесцентима. *ПОНС-медицински часопис*, 10(4), 146-56.
10. Трнинић, И., & Слијепчевић, Б. Издавач: Perpetuum mobile - Институт за развој младих и заједнице.

11. Закон о безбедности и здрављу на раду ("Сл. гласник РС", бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 - др. закон)
12. Закон о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење)
13. Кнежевић Т, Здравље становника Србије. Аналитичка студија 1997-2007. Београд: Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“, 2008.
14. Пржуљ, Ж. (2007). Менаџмент људских ресурса. *Факултет за трговину и банкарство „Јанићије и Даница Карић“ Београд, Београд.*
15. Миљановић, Г., Станић, Г., Стојановић, Г., Терзић, Н., Јаношевић, М., & Академија, У. О. В. Конзумирање алкохола као штетне навике у популацији младих//стручни рад. *Добродошли...*, 12.
16. *Национални водич за дијагностификовање и лечење алкохолизма*, Институт за јавно здравље Србије „Др Милан Јовановић Батут“, Београд.
17. Ракић Д, Ракић Б, Стојшић Ђ, Јаковљевић Ђ. Ризично понашање младих код нас и у свету. У: Недељковић СИ, ед. Југословенска студија прекурсора атеросклерозе код школске деце. Београд: Медицински факултет Универзитета у Београду; 2011; 1062-72.
18. Стајић, Љ. (2015). *Основи система безбедности*. Нови Сад.
19. Стратегија јавног здравља у Републици Србији 2018–2026. године "Службени гласник РС", број 61 од 8. августа 2018.